

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 112/09
20 TaBV 1022/08
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. März 2011

BESCHLUSS

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Arbeitgeberin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 15. März 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und Kunz für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. März 2009 - 20 TaBV 1022/08 - aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 8. April 2008 - 42 BV 19681/07 - wird unter Abweisung der in der Anhörung vom 19. März 2009 gestellten Hilfsanträge zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über einen Online-Zugriff des Betriebsrats auf Leistungsdaten von Arbeitnehmern. 1

Arbeitgeberin ist die Deutsche Post AG; Antragsteller ist der in ihrem Geschäftsbereich Vertrieb BRIEF - Öffentlicher Sektor - in Berlin gebildete Betriebsrat. In dem bei der Arbeitgeberin geltenden Tarifvertrag Vertrieb Nr. 64 vom 11. Juni 1999 in der Fassung vom 1. Januar 2007 (TV 64) ist die Zahlung eines variablen, erfolgsabhängigen Entgelts auf der Grundlage von Zielvereinbarungen geregelt. Darin heißt es ua.: 2

„§ 7

Zielvereinbarung

(1) Die Ziele sind in einem Zielvereinbarungsgespräch zwischen direktem Vorgesetzten und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer kann für das Zielvereinbarungsgespräch ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

...

§ 11

Monitoringverfahren

(1) Während der Zielvereinbarungsperiode hat der Vorgesetzte mit dem Arbeitnehmer bis zum Ende des zweiten

Quartals ein Gespräch über den Grad der Erfüllung der Ziele zu führen. Bei Bedarf (z.B. bei unzureichender Zielerreichung) ist ein weiteres Gespräch bis zum Ende des dritten Quartals zu führen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist danach ein weiteres Gespräch zu führen. Gesprächsinhalt sollen ggf. auch Maßnahmen sein, die zu einer Verbesserung der Zielerreichungsgrade führen können. ...

§ 15

Datenverarbeitung

(1) Die Verarbeitung von unmittelbaren Leistungsdaten des einzelnen Arbeitnehmers im IT-System ist ausschließlich für die Berechnung der Höhe des in diesem Tarifvertrag geregelten variablen Entgelts zulässig.

(2) Auf die Daten haben nur der für die Zielvereinbarung zuständige Vorgesetzte, der Leiter der regionalen Vertriebssteuerung oder ein von ihm Beauftragter der regionalen Vertriebssteuerung, der im Personalbereich für die Entgeltabrechnung Zuständige, der einzelne Arbeitnehmer und der Betriebsrat Zugang.“

Bei dem von der Arbeitgeberin verwandten Datenverarbeitungssystem handelt es sich um ein Vertriebs- und Marketing-System, in dem Leistungsdaten der Arbeitnehmer sowie Produkt- und Kundendaten verarbeitet und gespeichert werden. Die Arbeitgeberin teilt dem Betriebsrat jeweils am Ende der Zielvereinbarungsperiode die Leistungsdaten der Arbeitnehmer durch Übermittlung eines EDV-Ausdrucks mit. 3

Darüber hinaus verlangte der Betriebsrat ohne Erfolg, ihm während der jeweiligen Zielvereinbarungsperioden einen Online-Zugriff auf die unmittelbaren Leistungsdaten der einzelnen Arbeitnehmer zu eröffnen oder hilfsweise ihm diese Daten in Papierform zu überlassen. 4

Der Betriebsrat hat gemeint, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, ihm einen lesenden Zugriff auf die unmittelbaren Leistungsdaten der Arbeitnehmer zu gewähren. Dieser Anspruch ergebe sich aus § 15 Abs. 2 TV 64 sowie aus § 80 Abs. 2 iVm. § 2 Abs. 1 BetrVG. 5

Der Betriebsrat hat - soweit für die Rechtsbeschwerde von Bedeutung -
beantragt, 6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, dem Betriebsrat durch Einrichtung eines eigenen EDV-technischen Zugangs auf einem im Büro des Betriebsrats befindlichen und mit dem internen Computernetzwerk der Arbeitgeberin verbundenen PC lesenden Zugriff auf die unmittelbaren Leistungsdaten gem. TV Vertrieb 64 der im Betrieb der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer zu gewähren,

hilfsweise,

2. die Arbeitgeberin zu verurteilen, dem Betriebsrat im Rahmen der Datenverarbeitung gem. § 15 TV Vertrieb 64 unmittelbaren EDV-technischen lesenden Zugang zu den mittels Datenverarbeitung verarbeiteten unmittelbaren Leistungsdaten iSd. des § 15 Abs. 1 TV Vertrieb 64, hinsichtlich der im Betrieb der Arbeitgeberin von der tarifvertraglichen Regelung betroffenen Arbeitnehmer zu gewähren,

hilfsweise,

3. die Arbeitgeberin zu verurteilen, die unmittelbaren Leistungsdaten gem. TV Vertrieb 64 der im Betrieb der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer in Textform jeweils am Ende des 5. und 8. Kalendermonats der jeweils laufenden Zielvereinbarungsperiode sowie zum Ende der Zielvereinbarungsperiode zu übergeben. Fordert ein Arbeitnehmer ein weiteres Monitoringgespräch gem. § 11 Abs. 1 Satz 3 TV Vertrieb 64, sind dem Betriebsrat vor diesem Gespräch die unmittelbaren Leistungsdaten dieses Beschäftigten ebenfalls zu übergeben.

Die Arbeitgeberin hat die Abweisung der Anträge beantragt. 7

Das Arbeitsgericht hat den dort allein erhobenen Hauptantrag abgewiesen. Dagegen hat der Betriebsrat Beschwerde eingelegt und in der Anhörung vom 19. März 2009 sein Begehren um die Hilfsanträge erweitert. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde hinsichtlich des Hauptantrags zurückgewiesen und dem ersten Hilfsantrag entsprochen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter. 8

- B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet und führt unter Aufhebung der zweitinstanzlichen Entscheidung zur vollständigen Abweisung der Anträge. 9
- I. Das Landesarbeitsgericht hat den zuletzt gestellten Hauptantrag des Betriebsrats rechtskräftig abgewiesen und seinem ersten Hilfsantrag entsprochen. Dieser Antrag bedarf allerdings der Auslegung. Der Betriebsrat begehrt einen lesenden Zugriff auf die Leistungsdaten derjenigen Arbeitnehmer, auf die der TV 64 Anwendung findet, um dessen Durchführung überwachen zu können. Der Zugriff soll ihm jederzeit möglich sein, denn weder der Antrag noch die Antragsbegründung enthalten eine zeitliche Begrenzung. Der vom Betriebsrat geforderte lesende Zugriff ist dabei auf alle IT-Systeme gerichtet, die Leistungsdaten der Arbeitnehmer enthalten. Der verlangte Zugriff bezieht sich nach seinem Vorbringen allerdings nicht auf die im IT-System neben den Leistungsdaten vorhandenen Kundendaten, die der Arbeitgeber nach Auffassung des Betriebsrats ohne Weiteres von den Leistungsdaten der Arbeitnehmer trennen kann. 10
- II. Der so verstandene Antrag ist unzulässig. Er genügt nicht den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dies führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO). 11
1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss ein Antrag auch im Beschlussverfahren so bestimmt sein, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann. Im Falle einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung muss für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennbar sein, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (*BAG 27. Juli 2010 - 1 ABR 74/09 - Rn. 11*). 12

2. Diesen Anforderungen wird der Antrag des Betriebsrats nicht gerecht. 13

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Antrag nicht schon deshalb hinreichend bestimmt, weil die dort enthaltenen Begriffe den Beteiligten geläufig sind und über die Reichweite des Antrags zwischen ihnen kein Streit besteht. Das Landesarbeitsgericht konnte den in den Vorinstanzen gehaltenen Vortrag der Arbeitgeberin nicht dahingehend würdigen, dass diese im Falle einer stattgebenden Entscheidung zweifelsfrei hätte erkennen können, welche Handlungen von ihr verlangt werden. Die Beteiligten haben sich in ihrem Vorbringen inhaltlich weder mit dem im Antrag enthaltenen Begriff der „unmittelbaren Leistungsdaten“ auseinandergesetzt noch ist dessen Inhalt eindeutig bestimmbar (vgl. BAG 27. Juli 2010 - 1 ABR 74/09 - Rn. 13). Das Beschwerdegericht wäre daher verpflichtet gewesen, das vom Betriebsrat verfolgte Antragsverständnis insoweit aufzuklären und in seinen Gründen so genau zu beschreiben, dass eine dem Antrag stattgebende Entscheidung eine ausreichende Grundlage für eine gerichtliche Entscheidung über Zwangsvollstreckungsmaßnahmen bilden kann. 14

III. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung (§ 563 Abs. 1 ZPO) bedarf es indes nicht, da der Senat eine eigene Sachentscheidung treffen kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). Der Betriebsrat hat im Schriftsatz vom 7. März 2011 erstmals die Daten bezeichnet, die er von dem Begriff der unmittelbaren Leistungsdaten als erfasst ansieht. Dazu zählt der Betriebsrat etwa den Nettoumsatz des Vorjahres, die geplanten und erreichten Nettoumsätze des laufenden Jahres, die absoluten und prozentualen Planabweichungen im laufenden Jahr und die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. Zwar hat dieses Vorbringen bei der Entscheidung unberücksichtigt zu bleiben, da es sich um neues Tatsachenvorbringen handelt, das in der Rechtsbeschwerdeinstanz grundsätzlich unzulässig ist. Doch kann zugunsten des Betriebsrats unterstellt werden, dass dessen Antrag aufgrund seines nunmehr präzisierten Vortrags als hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO anzusehen ist. Selbst in diesem Fall unterliegt der Antrag der Abweisung. 15

1. Nach § 15 Abs. 2 TV 64 kann der Betriebsrat nicht die Einrichtung eines Online-Zugriffs auf Leistungsdaten der Arbeitnehmer iSd. § 15 Abs. 1 TV 64 verlangen. Dies folgt aus dem Wortlaut, der Systematik und dem Zweck der Tarifnorm. 16
- a) Der Wortlaut von § 15 Abs. 2 TV 64 spricht gegen das vom Betriebsrat vertretene Normverständnis. Die sprachliche Fassung der Vorschrift „Auf die Daten haben ... Zugang“ ist grammatikalisch gesehen nicht regelgerecht. Vielmehr müsste es heißen „Auf die Daten haben ... Zugriff“ oder „Zu den Daten haben ... Zugang“. Unabhängig davon, ob dabei von einem Zugriff oder Zugang auf Daten ausgegangen wird, kann dies sowohl Daten in elektronischer als auch in nicht elektronischer Form betreffen. Darüber hinaus enthält der Wortlaut keine Aussage über den Zeitraum, der dem Betriebsrat für einen Zugriff auf die in den IT-Systemen der Arbeitgeberin gespeicherten Daten zur Verfügung steht. 17
- b) Auch die Systematik der Tarifnorm führt zu keinem eindeutigen Ergebnis. 18
- § 15 TV 64 befindet sich am Ende des Teils III, in dem die Voraussetzungen über die Zahlung eines variablen Entgelts bestimmt werden. § 15 Abs. 1 TV 64 beschränkt gegenständlich die Nutzung der für die Berechnung des variablen Entgelts erhobenen unmittelbaren Leistungsdaten der Arbeitnehmer. Abs. 2 bestimmt den Personenkreis, dem ein Zugangsrecht auf diese Daten eingeräumt wird. Dies sind auf Seiten des Unternehmens diejenigen Mitarbeiter, die entsprechend ihrer funktionalen Zuständigkeiten für die Vereinbarung und die Berechnung des variablen Entgelts zuständig sind. Die Zugangsmöglichkeit für den Arbeitnehmer soll es diesem ermöglichen, seinen Leistungsstand im Hinblick auf das zu zahlende variable Entgelt nachzuvollziehen, während der Betriebsrat wegen seiner gesetzlichen Überwachungsaufgabe in den Kreis der Zugangsberechtigten einbezogen worden ist. Die so gewählte Festlegung des Personenkreises, der zu den unmittelbaren 19

Leistungsdaten Zugang hat, lässt aber weder Rückschlüsse auf die Art und Weise noch den zeitlichen Umfang der durch § 15 Abs. 2 TV 64 eröffneten Zugangsmöglichkeit zu.

c) Der Normzweck von § 15 TV 64 gebietet es nicht, dem Betriebsrat einen zeitlich unbeschränkten lesenden Zugriff auf die von ihm begehrten Daten einzuräumen. 20

Bei § 15 TV 64 handelt es sich um eine datenschutzrechtliche Bestimmung. Dies verdeutlicht bereits die Überschrift „Datenverarbeitung“. In § 15 Abs. 1 TV 64 ist der Zweck der Datenverarbeitung festgelegt. Die Verarbeitung der unmittelbaren Leistungsdaten dient ausschließlich der Berechnung der Höhe des variablen Entgelts. Diese Zweckbestimmung ist im Hinblick auf § 32 Abs. 1 BDSG ebenso erforderlich wie die in § 15 Abs. 2 TV 64 enthaltene Festlegung des zugangsberechtigten Personenkreises. Sie erfordert es aber nicht, dass der Betriebsrat jederzeit auf die von der Arbeitgeberin in elektronischer Form gespeicherten Daten zugreifen kann. 21

2. Der Anspruch auf einen in zeitlicher Hinsicht uneingeschränkten lesenden Zugriff auf die in den IT-Systemen der Arbeitgeberin gespeicherten Daten zur Berechnung des variablen Entgelts iSv. § 13 TV 64 und zu dem dabei einzuhaltenden Verfahren folgt auch nicht aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat hat die Erforderlichkeit der geforderten Unterrichtung nicht dargelegt. 22

a) Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Mit dieser Verpflichtung geht ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabewahrnehmung erforderlich ist (*BAG 23. März 2010 - 1 ABR 81/08 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 72 = EzA BetrVG 2001 § 80 Nr. 12*). 23

b) Zu den Aufgaben des Betriebsrats iSv. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehören auch diejenigen aus dem Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG, die vom 24

Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte unabhängig sind. Hierzu zählt die in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG normierte Pflicht darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge durchgeführt werden.

c) Der vom Betriebsrat beanspruchte Zugriff auf die unmittelbaren Leistungsdaten ist zur Sicherung seines gesetzlichen Überwachungsrechts aber nicht erforderlich. 25

Dies gilt zunächst für die Überwachungsaufgabe hinsichtlich der Höhe des von den Arbeitnehmern zu beanspruchenden variablen Entgelts. Diese beschränkt sich auf ein Nachrechnen bzw. Nachvollziehen der von der Arbeitgeberin berücksichtigten Einzelparameter. Diese Aufgabe fällt lediglich stichtagsbezogen zum Ende des Abrechnungszeitraums an und kann vom Betriebsrat auf der Grundlage des ihm von der Arbeitgeberin überlassenen schriftlichen Ausdrucks durchgeführt werden. Gegenteiliges hat der Betriebsrat auch nicht geltend gemacht. Die Notwendigkeit des beanspruchten Zugangs folgt auch nicht aus der in § 11 Abs. 1 TV 64 bestimmten Pflicht der Arbeitgeberin zur Durchführung von Monitoringgesprächen. Die Zielerreichung ist für das zwischen dem Arbeitnehmer und dem Vorgesetzten bis zum Ablauf des zweiten Quartals nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TV 64 zu führende Gespräch ohne Bedeutung. Ein weiteres Gespräch bis zum Ende des dritten Quartals sieht § 11 Abs. 1 Satz 2 TV 64 lediglich bei Bedarf vor, wobei die Tarifvertragsparteien hierfür exemplarisch eine unzureichende Zielerfüllung angeführt haben. Allerdings ist die Notwendigkeit eines solchen Gesprächs allein von der Einschätzung der Arbeitsvertragsparteien abhängig, die sich einer darauf gerichteten Überprüfung durch den Betriebsrat entzieht. 26

d) Auf die in den Vorinstanzen von den Beteiligten nicht weiter vertiefte Frage, ob der vom Betriebsrat beanspruchte Online-Zugriff überhaupt Gegenstand eines Auskunftsrechts aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sein kann, kommt es daher vorliegend nicht an. 27

- IV. Danach fällt der vom Landesarbeitsgericht nicht beschiedene zweite Hilfsantrag des Betriebsrats dem Senat zur Entscheidung an. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist jedoch auch insoweit begründet. Der erst in der Anhörung vor dem Beschwerdegericht erhobene Antrag stellt eine unzulässige Antragsänderung dar. 28
1. Nach § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2, § 81 Abs. 3 ArbGG ist eine Antragsänderung im Beschwerdeverfahren nur zulässig, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. 29
2. Bei dem zweiten Hilfsantrag handelt es sich gegenüber den bisher erhobenen Anträgen um eine Antragsänderung (§ 81 Abs. 3 ArbGG) in Form der Antragserweiterung. Die auf Einrichtung eines lesenden Zugangs zu den unmittelbaren Leistungsdaten der Arbeitnehmer gerichteten Anträge haben einen anderen Gegenstand als derjenige, mit dem der Betriebsrat die Übergabe der unmittelbaren Leistungsdaten in Textform jeweils am Ende des 5. und 8. Kalendermonats der jeweils laufenden Zielvereinbarungsperiode sowie zum Ende der Zielvereinbarungsperiode fordert. 30
3. Die Arbeitgeberin hat der Antragsänderung widersprochen. Danach war die Zulässigkeit der Antragsänderung von der Sachdienlichkeit des mit ihr verfolgten Begehrens abhängig, an der es vorliegend fehlt. 31
- Über die Sachdienlichkeit einer Antragsänderung kann das Beschwerdegericht selbst befinden, wenn das Beschwerdegericht nach dem von ihm gewählten Lösungsweg über den geänderten Antrag nicht entscheiden musste, dieser aber in der Rechtsbeschwerde zur Entscheidung anfällt (vgl. BAG 12. September 2006 - 9 AZR 271/06 - Rn. 17, BAGE 119, 238). Die geänderte Antragstellung ist nicht mehr als sachdienlich anzusehen, wenn ein völlig neuer Streitstoff in den Rechtsstreit eingeführt werden soll, bei dessen Beurteilung das Ergebnis der bisherigen Prozessführung nicht verwertet werden kann (BGH 15. Juni 2005 - VIII ZR 74/04 - zu II 5 a der Gründe, WM 2005, 2057). Dies ist hier der Fall. Die Beteiligten haben in den Vorinstanzen ihr Vorbringen ausschließlich auf die Einrichtung eines in zeitlicher Hinsicht nicht 32

beschränkten Online-Zugriffs auf die „unmittelbaren Leistungsdaten“ ausgerichtet, das für die Entscheidung über den zweiten Hilfsantrag ohne Bedeutung ist.

Schmidt

Linck

Koch

Wisskirchen

Olaf Kunz